

TRIBUNE



PB-PP | B-00802
BELGIE(N)-BELGIQUE

MARS
2016

CHEMINOTS

CGSP

FGTB *Services Publics*

72^e année - n°3 - mars 2016 (mensuel) dépôt CHARLEROI X || P402047 || retour: CGSP place Fontainas, 9/11 1000 Bruxelles

PENSIONS DE FAMINE

DOSSIER P. 4



ÉDITO
Un plan B
pour l'Europe
P. 3



MOT QUI PUE
Les privilèges
P. 7



CHEMINOTS
Pas de fumée
sans feu
P. 9

CANDIDATURES

Pour les congrès statutaires de la CGSP wallonne et de la CGSP fédérale

Suite aux appels lancés dans la Tribune de janvier 2016, les candidatures suivantes ont été enregistrées par les instances de la CGSP wallonne dans les délais prescrits :

Secrétaire général fédéral :

Michel Meyer – sortant et rééligible ;

Un vérificateur aux comptes fédéral :

Marcel Van Baelen – sortant et rééligible ;
Josiane Dekoker – présentée par la régionale intersectorielle de Charleroi ;

Secrétaire général de la CGSP wallonne :

Gilbert Lieben – sortant et rééligible ;
Patrick Lebrun – présenté par l'IRW CGSP AMiO ;

Secrétaire général adjoint de la CGSP wallonne :

Laurent Pirnay – sortant et rééligible ;

Quatre vérificateurs aux comptes de la CGSP wallonne :

Béatrice Delestienne – sortante et rééligible ;
Alphonse Vandenbroucke – sortant et rééligible ;
Stephan Thoumsin – sortant et rééligible ;
Gilbert Larbuisson – sortant et rééligible,

Les candidatures relatives aux mandats fédéraux de la Centrale ont été transmises au Président fédéral de la CGSP en date du 1^{er} février 2016.

CANDIDATURES IRB-CGSP

Les candidatures suivantes ont été enregistrées et ont reçu le soutien du secteur concerné :

Secrétaire général de l'IRB-CGSP :

Jean-Pierre Knaepenbergh, sortant et rééligible
Rudy Janssens

Président de l'IRB-CGSP :

Marc Borremans
Dario Coppens

Membre du Secrétariat de l'IRB-CGSP

Christian Grootjans
Éric Halloin
Valérie Denayer

Vérificateur aux comptes fédéraux :

Pascal Quensier, sortant et rééligible

Vérificateurs aux comptes IRB-CGSP :

Pascal Quensier
Rachik Mohsine
Paul Bogaerts

Païement de la prime syndicale 2015

Comme chaque année, le moment est venu de renvoyer le formulaire de demande de païement de la prime syndicale, dûment complété.

Vous devez obligatoirement fournir votre numéro de compte IBAN (voir rubrique C, « à compléter par le membre du personnel »). N'oubliez pas de signer le formulaire ! Envoyez-le au secrétariat de votre secteur ou de votre régionale intersectorielle ou à votre délégué CGSP **avant le 1^{er} juillet 2016 !**

La prime syndicale 2015 sera réglée avant le 30 septembre 2016 et s'élève à 90 € maximum.

La fin des duplicatas !

Attention, depuis 2012, votre service du personnel ne peut plus vous fournir de duplicata. En cas de souci :

- contactez votre délégué ;
- ou envoyez un mail à l'asbl Prime syndicale (via l'adresse sec.asbl-vzw@cgspacod.be). Vous y mentionnez votre nom, prénom, date de naissance, numéro de membre de la CGSP si vous le connaissez, la référence de votre (vos) employeur(s) en 2015 et les dates éventuelles d'entrée en service et de fin pour l'année de référence.

Nous vous ferons alors parvenir un formulaire de remplacement que vous devez nous renvoyer complété et signé.

Attention : le formulaire de remplacement concerne uniquement 2015 !

DANS NOS RÉGIONALES

Hainaut occidental

Amicale des Pensionnés

L'Amicale des Pensionnés de la CGSP organise, en ses locaux place Verte 15 à Tournai, le 19 mars 2016 son **Bingo** ouvert à tous les affiliés CGSP.

Inscriptions 5 € : à partir de 14h.

De plus, deux voyages seront organisés cette année 2016 ; l'un à Bruxelles en mai et l'autre au Luxembourg (2 jours) en août.

Renseignements à la permanence du mardi après-midi.

Namur

Festivités du 1^{er} Mai

10h30 : Café : Maison syndicale « André Genot », rue de l'Armée Grouchy 41.

- Meeting sous la présidence de P. Mertens

Orateurs :

J. Thonon, Secrétaire régional intersectoriel, CGSP Namur,
M. Goblet, Secrétaire fédéral FGTTB,
G. Fays, Secrétaire régional interprofessionnel de la FGTTB Namur.

- Barbecue, ambiance musicale et animations : 12 €/adulte – 6 €/enfant.

Réservation obligatoire **avant le 22 avril :**

- par versement sur le compte n° BE63 6363 8274 0408 (communication : nombre de BBQ adultes et enfants - 1^{er} mai 2016) ;
- maryse.dussart@cgsp.be (081/729 113) ;
- helene.dupont@cgsp.be (081/729 143).



Un plan B pour l'Europe

Ces 20 et 21 février, une série d'organisations politiques et syndicales ainsi que des personnalités se sont réunies à Madrid. L'idée est de lancer un plan B pour l'Union européenne, une union des peuples qui doit fonctionner démocratiquement, arrêter les politiques d'austérité néfastes pour 99 % des populations, et qui ne soit pas vendue aux lobbies économiques et financiers.

Rien de nouveau, direz-vous ! Si, l'urgence ! Les choix politiques de la Grèce, de l'Italie, du Portugal, demain sûrement de l'Espagne sont combattus par une Commission de technocrates sans légitimité et surtout qui ne rend pas de comptes devant un Parlement européen toujours privé de vrais moyens. Une nouvelle crise économique et financière s'annonce, certains spécialistes la prédisent pire encore que celle de 2008. Rien d'étonnant, les leçons de la crise précédente n'ont pas été traduites (ou si peu) dans des textes réglementaires et contraignants vis-à-vis de cette économie casino.

Notre plan A (voir l'appel sur le site www.cgspwallonne.be), *c'est travailler dans chacun de nos pays, et ensemble à travers l'Europe, à une renégociation complète des Traités européens. Nous nous engageons à collaborer avec la lutte des Européens partout, dans une campagne de désobéissance aux pratiques européennes arbitraires et aux règles irrationnelles jusqu'à ce que la renégociation aboutisse.*

Mais nous avons également besoin de notre plan B. Les mouvements et partis réactionnaires et anti-démocratiques avancent le leur : fermer les frontières, réduire les droits des travailleurs et de leurs représentants. Les gouvernements de l'Union avancent également le spectre du plan B cataclysmique : expulser la Grèce de l'Euro...

Notre plan B est de démontrer que ces menaces ne nous effraient pas. Il vise à *réaffirmer le principe simple que l'Europe n'est rien d'autre que les Européens et que les monnaies sont des outils pour soutenir une prospérité partagée, et non des instruments de torture ou des armes pour assassiner la démocratie. Si l'euro ne peut pas être démocratisé, s'ils persistent à l'utiliser pour étrangler les peuples, nous nous lèverons, nous les regarderons dans les yeux et nous leur dirons : « Essayez un peu, pour voir ! Vos menaces ne nous effraient pas. Nous trouverons un moyen d'assurer aux Européens un système monétaire qui fonctionne avec eux, et non à leurs dépens ».*

Notre vision est solidaire et internationaliste, elle est indispensable. Mais ce combat ne peut en aucun cas ni empêcher ni ralentir notre combat pour un *plan D* au niveau belge, le plan D pour Dehors Charles Michel et son gouvernement anti-wallon et hostile aux travailleurs et travailleuses de ce pays. Ce combat est le même. Sauver les intérêts du monde du travail, qu'on soit chômeur, retraité, belge ou immigré ! Nous devons nous battre ensemble contre ce gouvernement qui veut nous diviser pour réduire nos droits et augmenter leurs rentes.

Tous ensemble !

PENSIONS DE FAMINE

La CGSP est sur pied de guerre ! Son Comité de mobilisation du 16 décembre dernier à Molenbeek a été très clair. Pas touche à nos libertés syndicales ! Pas touche à nos pensions ! Nous avons demandé à nos experts pensions, les Camarades Johann Poulain et Denis Lambotte de nous faire le point sur les attaques que prépare ce gouvernement des droites.



Après avoir trimé pendant de nombreuses années, qui n'aspire pas à un repos bien mérité, en profitant enfin de sa pension. Malheureusement, avec ce gouvernement, ce rêve s'éloigne un peu plus chaque jour...

Travailler plus et plus longtemps !

La réforme des pensions, voulue dans l'accord du gouvernement, est déjà en marche. Et Daniel Bacquelaine, le ministre des Pensions entend bien passer à la vitesse supérieure. En effet, non content d'avoir reporté l'âge de la pension légale à 67 ans, ce ministre des Pensions (mais visiblement pas des pensionnés) a renforcé les conditions pour pouvoir bénéficier d'un départ anticipé. Il faudra attendre ses 63 ans et encore, si on a la chance d'avoir travaillé pendant 42 ans ! Il faudra donc travailler plus... et plus longtemps.

		2016	2017	2018	2019
Réglementation normale	Âge	62	62,5	63	63
	Carrière	40	41	41	42
Carrières longues	Âge	60	60	60	60
	Carrière	42	43	43	44
Carrières longues	Âge	61	61	61	61
	Carrière	41	42	42	43

Mais ce n'est hélas pas tout ! Le **bonus pension**, incitant financier à poursuivre sa carrière jusqu'à l'âge légal de la pension, a lui aussi été supprimé (sauf pour celui qui aurait pu être admis à la pension le 1^{er} décembre 2014).

Quant à la **bonification pour diplôme**, qui aurait pu compenser pour certains agents ce rallongement de la carrière, elle sera aussi, à terme, supprimée. Depuis le 1^{er} janvier de cette année, votre diplôme connaîtra lui aussi une déflation (sauf pour quelques rares exceptions).

Que le ministre des Pensions aille lui-même expliquer au personnel infirmier que d'ici peu, il ne pourra plus partir à la retraite qu'au plus tôt à l'âge de 63 ans. !

Nous ne sommes pas les seuls à subir ces réformes, nos conjoints aussi ont pu « bénéficier » des largesses de ce gouvernement. En effet, la **pension de survie** a été remplacée par une allocation limitée dans le temps pour les veuves ou veufs n'ayant pas un âge minimum lors du décès de leur conjoint...

Exploser la carrière ?

Satisfait de ses réformes, le ministre des Pensions continue sur sa lancée et en envisage déjà de nouvelles. Celles-ci concerneront d'autres éléments de votre pension, à savoir :

L'introduction de la pension partielle

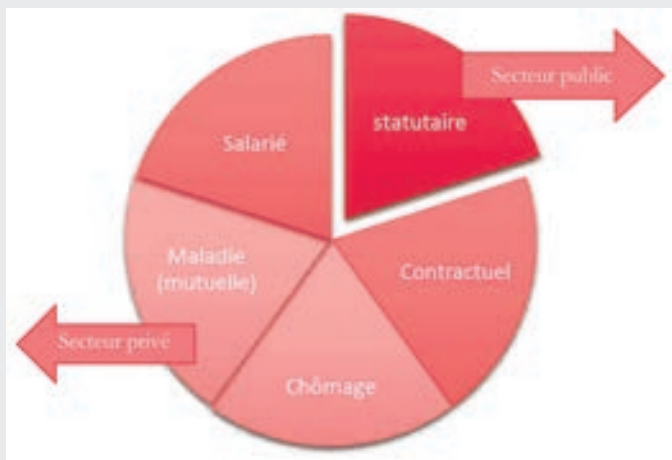
On pourrait croire que ce régime n'apportera que des avantages, dans la mesure où il vous permettra de bénéficier d'une partie de votre pension, tout en continuant à exercer une activité professionnelle rémunérée. Mais n'oubliez pas qu'il faudra remplir les conditions de la pension anticipée pour prétendre à ce système ! Et avec l'introduction d'un tel régime, quel avenir réservera-t-on aux aménagements de fin de carrière avant la pension ? Il est fort probable que ces systèmes disparaîtront.

La bonification de votre diplôme dans le calcul de votre pension

Que vaudra encore votre diplôme alors même que celui-ci est exigé pour pouvoir exercer votre fonction ? Sera-t-il toujours repris intégralement dans votre montant ? Sans intervention financière de votre part ? Déjà, le ministre des Finances estime qu'elle doit disparaître totalement... Si tel est le cas, un assistant social devrait, dès lors, attendre l'âge de 66 ans pour avoir sa pension complète !

La « privatisation » d'une partie de votre pension publique

Le ministre des Pensions voudrait que dorénavant, pour les agents en attente d'une nomination définitive, **seuls** les services accomplis après la nomination comptent pour la pension du secteur public. Votre carrière contractuelle, accomplie dans le secteur public, sera absorbée dans le régime du privé, réduisant ainsi drastiquement votre pension publique !



Pour faire passer la pilule, le ministre propose la mise en place d'une pension complémentaire (2^e pilier) pour les services contractuels. Mais cette solution ne compensera jamais la perte financière créée par cette décision.

D'autant qu'une partie des futures augmentations salariales sera affectée au financement de ces pensions complémentaires alors même qu'une partie du personnel (les agents nommés) ne pourra pas bénéficier de celles-ci !

L'inaptitude à la pension

Sous le prétexte que la pension pour inaptitude physique plonge certains agents dans la pauvreté (dixit Bacquelaine), ce type de pension sera remplacé par une indemnité comme celle qui existe dans le secteur privé et qui est nettement moins intéressante. Quand on sait que, selon le SPF Économie, le seuil de pauvreté pour un isolé correspond à 1 085 € brut par mois, nous aimerions savoir en quoi ce régime peut être jugé par le ministre des Pensions plus favorable que la pension minimale garantie pour inaptitude physique dont le montant pour un isolé varie entre 1 286,85 € et 1 809,32 € brut par mois.

Si le ministre juge que le système actuel plonge les personnes dans la pauvreté, il a dans ses compétences la possibilité d'augmenter les montants de base. Pour information, ceux-ci n'ont plus évolué depuis avril 2009...

À ce rythme, on risque, comme Molière... de mourir sur scène (ou plutôt, dans notre cas, au travail).

Vers la fin du crédit carrière

Le ministre estime qu'il est essentiel de renforcer le lien entre prestations et pension. Pour ce faire, il veut revoir (à la baisse bien entendu), les périodes qui jusqu'à présent sont assimilées pour le calcul de la pension. L'interruption de carrière, les périodes de chômage, de maladie, ainsi que les autres congés pris tout au long de la carrière ne seraient plus assimilés (ou plus assimilés de la même manière) pour le calcul de la pension.

Mise aux points sur votre pension

Le régime de pension tel que nous le connaissons est amené à disparaître au profit d'un système de pension à points. Nous

n'allons pas nous attarder sur les « détails » de ce système qui, de toute façon, ne vous sera pas favorable, mais plutôt attirer votre attention sur deux points auxquels le ministre des Pensions devrait apporter un éclaircissement :

- d'une part, si la pension est calculée au départ d'un nombre de points accumulés par l'agent au cours de sa carrière et que la valeur des points dépend du rapport entre le revenu professionnel individuel de l'agent et le revenu moyen des actifs dans le régime spécifique (salarié, indépendant ou fonctionnaire), comment le ministre va-t-il déterminer le salaire moyen dans le régime des fonctionnaires ? Soit de manière générale, en prenant l'ensemble des traitements du secteur public, ou soit va-t-il plutôt s'orienter vers une moyenne par administration ou par secteur ?

Qu'importe le système choisi, il n'en demeure pas moins que le salaire moyen qui servira de référence à l'octroi des points pension n'aura pas le même impact pour tous. Sachez qu'en 2012, le salaire moyen des salariés était de 3 177 € mensuel brut et que 2/3 des salariés n'atteignent pas ce montant de rémunération... On ne peut donc que s'inquiéter du montant de la pension dont ils bénéficieront ;

- d'autre part, si ce système est considéré comme l'**avenir** de nos pensions, comment alors les années que vous avez déjà effectuées seront-elles prises en compte (ancien système de calcul ou « forfait ») ?

Travailler plus pour gagner moins !

On peut espérer que la Commission spéciale des Pensions du secteur public - organe créé au sein du Comité national des Pensions afin de discuter de nos aspects spécifiques - parviendra à convaincre l'Autorité des risques et des dégâts qu'une telle réforme entraînera pour les agents.

Encore faut-il qu'au sein de cet organe, il y ait une réelle volonté de débattre du sujet, d'écouter l'ensemble de ses membres et d'adapter ses positions. Quand on sait que l'accord du gouvernement est bien souvent considéré comme un texte sacré, qu'il faut à tout prix mettre en œuvre, on peut s'imaginer le travail qui nous attend !

Quoi qu'il en soit, le ministre s'est engagé sur la voie d'une réforme en profondeur des régimes de pensions, en mettant tout en œuvre pour nous faire travailler plus longtemps, en mettant l'accent sur les prestations réellement effectuées, bref en renforçant la « valorisation du travail » comme il le dit si souvent, brisant ainsi la solidarité qui est le ciment même de notre société (et de notre système de pension).

Cette réforme semble plutôt prendre l'aspect d'une véritable *révolution*. Alors ne baïssons pas les armes, il en va de notre avenir !

UNE RÉPONSE SYNDICALE AU VIRUS EBOLA

Notre collaboratrice et camarade Wendy Verheyden est actuellement la coordinatrice de l'Internationale des services publics (ISP) pour la Stratégie d'intervention Ebola mise en place dans le cadre de la Conférence régionale des syndicats de la santé ouest-africain (Wahsun). Nous lui avons demandé de nous faire part de son expérience.

Au début de l'année 2014, l'Afrique de l'Ouest a été fortement touchée par le virus Ebola. Le virus, qui s'est frayé un chemin à travers la Guinée, la Sierra Leone et le Libéria, et est apparu de façon fulgurante au Sénégal et au Nigeria, a fait plus de 28 000 victimes et a causé la mort de plus de 11 300 personnes, dont plus de 500 travailleurs du secteur des soins de santé.

« Seuls des travailleurs en sécurité peuvent sauver des vies »

Cependant, la communauté internationale a tardé à agir et la réponse qu'elle a apportée a surtout été d'ordre technique et logistique. Certes, cela était nécessaire dans un premier temps. La maladie faisait rage et les chiffres de mortalité, surtout parmi les professionnels de la santé, ne cessaient d'augmenter. Mais s'il y a une chose qu'Ebola a très clairement démontré, c'est que les systèmes des soins de santé d'Afrique de l'Ouest n'étaient pas préparés à une telle crise. En effet, ils étaient minés par un manque cruel d'investissements qui perdure depuis des décennies bien qu'une tentative de redéveloppement, largement insuffisante, ait suivi la fin des guerres civiles au Libéria et en Sierra Leone.

L'état déplorable du secteur des soins de santé a provoqué un nombre d'infections sans précédent parmi le personnel médical. Selon l'OMS, durant les premiers mois de la crise, ce chiffre a même atteint jusqu'à 10 % du nombre total de contaminations. Le personnel médical, déjà en sous-effectif, a dû se débrouiller dans un environnement de travail dangereux, en étant en contact direct avec les fluides corporels de patients contaminés, sans disposer du matériel et de l'équipement adéquats afin de se protéger.

Malgré les sommes importantes qui ont été allouées aux trois pays touchés par Ebola, le personnel médical, qui s'est démené chaque jour pour combattre la maladie, n'a pas reçu de salaire, ni même les primes de risque qui lui avaient été promises. Les syndicalistes des hôpitaux et des unités de traitement Ebola ont été déchirés entre leur combat pour leurs droits et celui contre l'épidémie.

Les syndicats écartés

Dans les trois pays les plus touchés, la Sierra Leone, le Libéria et la Guinée, les syndicats n'ont pas été consultés lorsqu'il a été question de formuler une première réponse à la crise. Le personnel des soins de santé, les personnes qui étaient donc, jour



après jour, directement impliqués et donc les plus expertes, ont été complètement écartés. Au Libéria, le personnel des services publics ne peut même plus s'affilier à un syndicat. Pourtant, l'exemple du Nigeria a démontré que les syndicats jouent un rôle positif dans la lutte contre Ebola, notamment en termes d'alerte et de relai avec le gouvernement.

Toutefois, à l'heure où il est plus important que jamais de s'attaquer aux problèmes structurels afin de ne pas seulement intervenir pour Ebola, mais bien de développer un véritable système de soins de santé, les syndicats n'ont toujours pas voix au chapitre.

Une stratégie d'intervention

Néanmoins, les syndicats du secteur des soins de santé ne se découragent pas. Une Stratégie d'intervention Ebola a été mise en place par l'ISP et ses organisations membres de la région, réunies au sein du RSSSAO, le Réseau des syndicats du secteur de la Santé de l'Afrique de l'Ouest, afin de mettre en avant la nature politique du problème. Cette stratégie vise à renforcer le rôle des syndicats par le biais d'un renforcement des capacités et d'échanges entre les organisations syndicales, pour que ces dernières puissent promouvoir des soins de santé publics de qualité, de meilleures conditions de travail pour les travailleurs de ce secteur ainsi qu'une couverture sanitaire universelle, des régimes de sécurité sociale, etc.

Battons-nous, ensemble, pour des soins de santé publics de qualité, accessibles à tous, qui soient en mesure de ne pas laisser une prochaine crise prendre le dessus. Chaque vie humaine compte !

Rendez-vous sur le site de la Stratégie d'intervention Ebola www.wahsun.org et likez la page Facebook du RSSSAO www.facebook.com/wahsunafrika pour en savoir plus.

Les privilèges

Lors d'un conflit opposant les travailleurs de l'Association liégeoise d'Électricité en 1977, André Cools qualifia les agents statutaires en lutte de privilégiés.

Un peu moins de quarante ans plus tard, Christine Mattheeuws, Présidente du syndicat neutre des indépendants (un oxymore à entrées multiples ?) fulmine et vocifère contre la grève des Cheminots en ces termes : « *Les grévistes francophones auprès de la SNCB devraient peut-être aller travailler ailleurs, s'ils sont tellement insatisfaits. Ils pourront alors se rendre compte des privilèges dont ils bénéficient et qu'ils n'ont absolument pas à se plaindre* »¹.

Deux occurrences sur quarante ans, parmi tant d'autres car, indépendamment des Cheminots et de ces agents d'une intercommunale, il n'est pas rare de voir les enseignants et autres agents statutaires vilipendés et envieux pour les nombreux privilèges dont ils bénéficieraient.

De quoi le privilège est-il le nom ?

Avant de s'interroger quant à savoir pourquoi et à quelles fins les prétendus privilèges sont invoqués, il peut s'avérer pertinent de rappeler qu'étymologiquement, un privilège est un droit, un avantage particulier accordé à un seul individu ou à une catégorie en dehors de la loi commune.

Et là, cela saute aux yeux comme une évidence incontournable : c'est bien entendu un privilège pour nos camarades Cheminots de devoir travailler avec leurs horaires irréguliers, des services longs qui demandent une concentration importante (ce qui se compense par un régime de pension autre d'autant que diverses études indiquent une mortalité plus précoce pour ces travailleurs). C'est bien entendu un privilège pour nos camarades Cheminots (et d'autres secteurs aussi) de bénéficier de primes et de jours de congé de récupération venant compenser un tant soit peu les

prestations décalées, les horaires de nuit et de week-end².

C'est bien entendu un privilège d'être un agent statutaire et d'être protégé ainsi de l'arbitraire politique, condition *sine qua non* de la perpétuation du savoir-faire, de l'expérience et de la continuité du service public.



Diviser pour régner

Des prétendus privilèges qui devraient être abolis, d'aucuns se fendant même d'une comparaison avec la nuit du 4 août 1789, événement conséquent de la Révolution française et synonyme de l'abolition des privilèges et des droits féodaux même si, sans entrer dans le détail, « *la nuit du 4 août doit être ramenée, en dépit de son retentissement, à de plus modestes proportions, car elle a eu surtout pour but de calmer les jacqueries qui menaçaient les intérêts de la bourgeoisie autant que ceux des nobles.* »³

Des prétendus privilèges qui sont, *nota bene*, dénoncés par des hommes et femmes politiques dont le salaire pourrait être considéré comme étant lui-même un privilège.

Dépeindre des droits conquis à titre de compensation de prestations réelles pénibles en recourant à cette hyperbole, cette exagération est bien évidemment tout sauf neutre. Paradoxe apparent ou non, ce sont précisément les privilégiés qui, soucieux du maintien des privilèges qu'ils s'arrogent et qu'ils ne céderont bien évidemment pas volontairement, taxent certaines catégories de travailleurs de privilégiés. Leur art consistant alors à faire en sorte que les dominés pensent avoir intérêt à s'attaquer aux conquêtes d'autres travailleurs (*divide et impera* dirait Bart !).

Mentez, mentez !

Cette exacerbation vise bien évidemment à dénigrer, à saper la crédibilité et partant, à gagner la bataille de l'opinion publique (même si cette dernière n'existe pas) par la création d'un climat propice à la disqualification. De plus, ce dénigrement incessant induit indubitablement une volonté d'opposer les dominés entre eux et pendant que les 99 % lorgnent les lambeaux du beau statut toujours plus détricoté et se détestent mutuellement, les fameux 1 % peuvent s'enrichir en dormant.

Et au jeu de l'effritement de la conscience de classe, fonctionnaires, Cheminots, salariés, chômeurs et précaires seront tous perdants. À quand une véritable nuit du 4 août ?

1. https://www.rtb.be/info/societe/detail_sncb-des-cheminots-privileges?id=9178122.
2. Lire la carte blanche éclairante à ce sujet : <http://www.levif.be/actualite/belgique/un-chef-de-train-la-sncb-n-est-pas-un-pays-de-cocagne/article-opinion-440915.html>.
3. Jean Tulard, « Quatre août 1789 nuit du », Encyclopædia Universalis [en ligne], consulté le 11 février 2016. URL : <http://www.universalis.fr/encyclopedie/nuit-du-quatre-aout-1789/>



La Culture à Bruxelles : un secteur en plein boum

Quatre ans déjà que la CGSP-Bruxelles jetait les bases de son secteur Culture ayant pour vocation de soutenir les artistes et les travailleurs du monde culturel dans ses diverses composantes. Le Congrès statutaire qui se tiendra le 26 avril est l'occasion d'évaluer le chemin parcouru en quatre années de développement et d'actions effectives et le moment de se donner de nouveaux objectifs.

Bruxelles, tant par son statut de Capitale que par l'importance et la diversité de sa population est le creuset d'une activité culturelle intense aux facettes multiples. De nombreux théâtres, salles de concerts, lieux de création, d'exposition, musées, associations, sans oublier radios et télévisions publiques y sont installés avec les femmes et hommes qui les animent et les font vivre. Qu'ils soient musiciens, acteurs, danseurs, techniciens du spectacle, créateurs, qu'ils travaillent à la RTBF, au Théâtre royal de la Monnaie, au Théâtre national comme statutaires, contractuels ou free-lance, tous s'affilient à la CGSP. Pour répondre à ces diverses réalités, la CGSP a développé une structure cohérente vis-à-vis des institutions et est représentée au sein des Commissions paritaires concernées.

En outre, les difficultés particulières liées au statut social de certaines catégories de travailleurs culturels expliquent l'essor considérable qu'a pris le secteur culture pour la CGSP-Bruxelles et son investissement dans de nouveaux axes d'actions.

Guichet des Arts

Début 2013, à l'initiative de la CGSP, plusieurs associations actives dans le secteur culturel¹ ont décidé de mettre sur pied le Guichet des Arts (GdA)², à l'instar du Kunsten loket flamand. Depuis, le GdA accompagne les artistes et techniciens du spectacle pour toutes les questions relatives à leur statut social et fiscal et développe sa mission de conseil et de formation. Des permanences ont été ouvertes à Bruxelles et à Charleroi.

Une initiative opportune dans le contexte de précarisation des artistes provoqué par une révision abusive des règles administratives les concernant par l'ONEM dès 2011.

Soutien juridique

Suite à ces réinterprétations unilatérales par l'administration des règles de chômage applicables à ce secteur, la problématique du statut de l'artiste et des techniciens du spectacle était devenue de plus en plus aiguë et appelait à des réactions syndicales.

Le soutien à la création du GdA et à ses missions en était une ; les nombreux recours devant des juridictions telles que le tribunal et la cour du travail ou encore le Conseil d'État visant, par une approche collective des dossiers, à dégager des positions de principe et à permettre le développement d'une législation cohérente et respectueuse de l'artiste en tant que travailleur en est une autre.

Si on peut se réjouir des victoires partielles qui ont permis à bon nombre d'artistes ayant perdu leur statut de retrouver leur droit aux allocations de chômage, il reste encore de nombreuses motivations syndicales qui nous engagent à améliorer notre action et à développer notre secteur Culture. C'est là une des principales ambitions de son Congrès d'avril qui permettra de dégager, avec les affiliés, les axes forts de nos actions pour les quatre prochaines années.

*Jean-Pierre Knaepenbergh,
Secrétaire général de l'IRB-CGSP*

1. CGSP-Culture ; CSC Transcom ; Union des Artistes du spectacle ; le CAS ; la SACD ; la SABAM ; la SOFAM ; Prospere ; CPEPAS ; Fédération Wallonie-Bruxelles, CONPEAS, la CTEJ, le FACIR, la CGSLB, l'ATPS et le Mouvement du Théâtre Action.

2. Voir site Web : www.guichetdesarts.be



Congrès statutaire du secteur Culture de la CGSP-Bruxelles Appel à candidatures

Conformément aux statuts adoptés lors de son Congrès de fondation du 22 mai 2012, le secteur Culture, organisation syndicale pour les médias, les arts et l'action socioculturelle, tiendra son Congrès le mardi 26 avril 2016 en la salle A de la CGSP-Bruxelles.

Parmi les points à l'ordre du jour : élection de 16 représentants :

- 4 représentants pour le secteur audiovisuel ;
- 4 représentants pour le secteur musique ;
- 4 représentants pour le secteur action socioculturelle ;
- 4 représentants pour le secteur arts de la scène ;

Les candidatures sont à adresser - pour le lundi 11 avril 2016 à 12h au plus tard,

au Camarade Jean-Pierre Knaepenbergh, Secrétaire général de l'Interrégionale de Bruxelles, rue du Congrès, 17-19 – 1000 Bruxelles ou jean-pierre.knaepenbergh@cgsp.be

www.cgsp-acod-bru.be



Pas de fumée sans feu

Par définition, un contrat de gestion établit des règles (en principe équilibrées) qui régissent les relations entre chaque entreprise publique et l'État actionnaire.

Force est de constater que ce n'est pas la formule qui sera appliquée au sein des Chemins de fer belges.

Une fois de plus, la Ministre de la mobilité est sujette à un problème de fuites et elle est à la recherche d'un spécialiste de renom pour lui conseiller le bon remède et l'attitude à adopter.

Le contrat de gestion est très important et aura un impact sur l'avenir de la société.

De nouveau, « des fuites » l'ont divulgué ! Et de nouveaux dénis.

Il est vrai que ce document révélé dans le quotidien « *De Morgen* » n'a pas été validé par le monde politique. Il est également loin d'être la « première version » décrite par la Ministre.

Faut-il s'étonner que ce document soit tant similaire à son plan de modernisation ?

Il présente même :

- **Une augmentation de la tarification**

Une hausse des billets et abonnements est prévue durant les quatre prochaines années ainsi qu'une variation des prix en fonction des horaires.

- Il mentionne **la propreté dans les trains**, alors qu'on envisage de ne plus recruter de personnel pour assurer ces tâches.

- En ce qui concerne **la ponctualité**, il faudra certainement augmenter les temps de parcours et supprimer des trains.

- En contrepartie, les usagers excédés par les retards importants bénéficieront **du wifi** !

Internet atténuera leur attente !!!

Mais dans ce cas, comment protégera-t-on les voyageurs des dangers inhérents au wifi ?... Feront-ils des tests avec le LiFi seront-ils faits ?

- Par rapport à **l'offre et au maintien du réseau**, la fermeture des guichets et de gares est prévue.

Un service de 7 heures à 21 heures est uniquement envisagé sur les lignes les plus importantes.

Et quoi encore ?

Pour rappel depuis juillet 2015, notre organisation syndicale dénonce ce plan « catastrophe ».

Faire des économies irréalistes au détriment des Cheminots... nous nous y opposons.

Il est évident que nous avons, en Belgique, des problèmes de mobilité.

Il faut donc investir dans les services de transports en commun.

Or ce plan n'a qu'un seul but, les détruire. La Ministre n'a vraiment pas l'intention de revoir la fiscalité des voitures de société.

Elle veut absolument organiser une perte d'attractivité par rapport à la route. C'est la formule pour mettre en place la libéralisation...

M. Abdissi
Président

Sous-commission paritaire nationale

Compte rendu de la réunion du 3 février 2016

Avant de procéder à l'examen des points inscrits à l'ordre du jour, nous formulons une déclaration au cours de laquelle nous mettons les sujets suivants en exergue :

- le recours systématique, lors des actions de grève menées par les OR, aux requêtes unilatérales et à l'application d'astreintes est peu propice au retour d'un dialogue social de qualité.

En effet, de telles conditions ne permettent pas un retour de la sérénité des débats autour des sujets qui requièrent la confiance et le respect mutuels.

Nous insistons pour que les Chemins de fer respectent le droit de grève et ne stigmatisent plus les Organisations représentatives du personnel et leurs délégués en limitant, de manière unilatérale, l'exercice du droit de grève.

- lors de la dernière réunion, nous avons interpellé Infrabel au sujet de sa décision de ne plus recruter d'agents statutaires, tous grades confondus. En guise de réponse, son représentant avait évoqué une « erreur » dans la communication et affirmé que les engagements statutaires se poursuivaient.

Aujourd'hui, nous devons constater qu'il s'agit d'un vœu pieux car, la lecture des recrutements annoncés laisse peu de place à l'emploi statutaire (P. ex. dessinateur technique).

Nous contestons fermement ces procédés qui sont, d'une part, illégaux et, d'autre part, en contradiction complète avec la réalisation d'un dialogue social respectueux.

À cet égard, nous rappelons que la priorité pour notre organisation demeure l'emploi statutaire !

Dès lors, nous combattons, par tous les moyens, les initiatives qui ne s'inscrivent pas dans cette perspective.

- l'attribution des coefficients de primes au sein du CLI Angleur par des consultants qui ne disposent d'aucune prérogative statutaire en la matière ;
- la situation et surtout les perspectives d'avenir du personnel du service des pensions ;
- l'organisation d'épreuves passerelles vers différents grades statutaires ;
- le coût du projet internet dans le train ;
- le cumul entre l'indemnité de déplacement et l'allocation de secours ;
- la nouvelle structure Health4You ;
- l'accès pour les annotateurs à l'épreuve de contrôleur de vigilance ;
- l'application dans SAP du calcul des primes de nuit, samedi et dimanche (arrondi) ;
- l'enquête menée auprès du personnel concernant One Man Car ;
- le budget (58 millions € ?) que le Cabinet Galant attribuerait au placement de scanners et portiques dans certaines gares (RER, One Man Car ?) ;
- la validité de l'épreuve d'assistant informatique qui arrivera à échéance cette année alors que des lauréats sont encore en lice. En conséquence, nous demandons la prolongation de la validité de celle-ci.
- que l'emploi statutaire, conformément aux dispositions de la loi de 1926, demeure la norme et la priorité au sein des Chemins de fer belges. Il précise que des épreuves vers les grades statutaires seront organisées prochainement (dessinateurs, techniciens...) ; la liste de celles-ci sera communiquée lors de la réunion du mois de mars 2016.
- que la situation de l'attribution des coefficients de primes au CLI Angleur sera examinée ;
- que les perspectives d'avenir pour les agents du service des pensions sont à l'examen et que la SCP sera tenue informée ;
- que le dossier relatif au cumul entre l'indemnité de déplacement et l'allocation de secours doit être examiné dans le cadre du Protocole d'accord social. Cependant, il précise que les situations ponctuelles seront examinées afin de répondre positivement à des circonstances exceptionnelles ;
- que la structure Heath4you devra encore être évaluée et qu'en ce qui concerne le point précis relatif aux contrôles des absences pour maladie, aucune décision n'a été prise ;

Nous insistons pour que la SCP soit correctement et préalablement informée sur les projets ou initiatives qui seraient envisagées en la matière.

Le Président répond :

- que les actions des 6 et 7 janvier se sont déroulées conformément aux règles en vigueur et que les préavis ont été correctement respectés.

Un seul incident a été constaté pour lequel une enquête est en cours.

- que la possibilité d'étendre l'accès au grade de contrôleur de vigilance pour tous les annotateurs ne peut être envisagée. Cependant, la possibilité de permettre l'accès à l'épreuve prévue sera examinée dans la perspective d'une installation éventuelle à Bruxelles ;

- que l'application dans SAP du calcul des primes de nuit, samedi et dimanche (arrondi) doit respecter le

RGPS 523. Cette situation sera examinée ;

- que la validité de l'épreuve d'assistant informatique ne peut pas être prolongée.
Par contre, la situation des épreuves de s/chst sera examinée et fera l'objet d'un point lors de la réunion du mois de mars 2016.

Ordre du jour

1) Approbation du PV de la réunion du 13 janvier 2016

Reporté à la prochaine réunion.

2) Présentation : procédure de publication des appels à candidatures

HR-Rail propose que tous les emplois soient publiés dans la rubrique « Jobs News » sur le site Intranet et que la parution de ceux-ci soit assurée dans le livre d'instructions HR hebdomadaire.

Nous intervenons afin de rappeler notre demande relative à la situation particulière des enfants de Cheminots.

À ce sujet, un système d'alerte est mis en place afin de prévenir le candidat à un emploi de la publication prochaine d'un appel à candidature pour le profil qui l'intéresse.

Nous prenons acte de ce document.

3) Présentation : intégration TOP Forest – TOP Schaerbeek

Un représentant de B-TC présente un document au sujet de l'intégration du TOP Forest au TOP Schaerbeek.

Nous intervenons pour connaître les conséquences que cette fusion occasionnera aux agents concernés. Notamment et principalement en termes d'emplois et de réduction de cadres.

Le représentant B-TC répond que des informations à ce sujet ont déjà été formulées lors d'un dernier CPR District centre.

Il ajoute que la composition du

Comité PPT sera évaluée au mois d'avril prochain.

Nous prenons acte de ce document et insistons pour que le dialogue social soit maintenu au niveau régional.

4) RGPS Fascicule 541

Dans le cadre des mesures améliorant la productivité, HR-Rail propose d'étendre les dispositions concernant la durée du travail (durée des parcours).

Étant donné les défis opérationnels actuels et futurs liés à l'augmentation de la disponibilité du matériel roulant, à la qualité des entretiens et à l'augmentation de la productivité dans les ateliers et postes d'entretien, la direction B-TC demande d'adapter le fascicule 541 de manière à prévoir que le personnel B-TC dans les ateliers travaille en équipes successives et non plus en équipe simple.

Le fascicule 541 est actualisé suite aux dispositions légales.

La liste des absences qui diminuent le nombre de jours de repos et de congés compensateurs est actualisée dans le cadre des calculs automatisés des contingents.

- Le texte du paragraphe 1 est modifié comme suit :

Les sociétés et le personnel des Chemins de fer belges sont soumis au droit commun quant à la durée du travail.

Des régimes spéciaux de prestations sont d'application pour certaines catégories du personnel, dans les limites des dispositions légales qui régissent la matière.

D'autres régimes spéciaux peuvent être instaurés après négociation à la Commission paritaire nationale.

Les diverses dispositions se rapportant à la législation du travail et applicables au personnel de HR-Rail, mis ou non à la disposition d'Infrabel ou de la SNCB font l'objet du présent RGPS – Fascicule 541 et des règlements spécifiques négociés en Commission paritaire nationale, conformément au chapitre XIII du Statut du personnel « Statut syndical », article 7, 5°.

- Le texte du paragraphe 2 est modifié comme suit :

La durée des prestations et l'octroi des repos sont régis par les dispositions légales suivantes, arrêtées conformément :

à la loi du 16 mars 1971 sur le travail,

à l'Arrêté royal du 12 février 1970 relatif à la durée du travail et à la protection de la rémunération de certains travailleurs occupés à la SNCB.

- Le texte du paragraphe 12, point a) cycle régulier est modifié comme suit :

Lorsqu'un jour férié officiel coïncide avec un dimanche, avec un congé compensateur hebdomadaire fixe ou un jour de non-occupation fixé résultant des régimes volontaires de travail à mi-temps ou de 32 heures par semaine, le nombre annuel de repos est réduit en conséquence.

Les jours de repos et les jours de congé compensateur dont l'octroi est prévu selon un cycle régulier sont considérés comme ayant été accordés lorsqu'ils coïncident avec ou sont compris dans une période d'absence pour :

A = congé sans rémunération, congé de disponibilité, interruption complète de la carrière professionnelle (régimes général ou spécifique), congé d'accueil (adoption ou tutelle), congé politique non rémunéré, rappel sous les armes, absence (autorisée ou non autorisée), suspension préventive, suspension disciplinaire ou mise à disposition en dehors des Chemins de fer belges ;

B = raisons médicales.

Les jours de congé sans rémunération pour raisons impérieuses et le congé syndical octroyé aux membres des Commissions d'étude des organisations reconnues sous les conditions du RGPS fascicule 548, Partie IV, Chapitre III, rubrique B, n'entrent pas en considération pour le calcul de la réduction du nombre de repos et de congés compensateurs.

- Le texte du paragraphe 15 (Travail des jeunes travailleurs et des travailleuses) est supprimé.

- Le texte du paragraphe 22 est modifié comme suit :
22 b) Personnel à services en 2 ou 3 équipes successives (régime applicable entre autres au personnel des gares, à certains membres du personnel chargés de la gestion du trafic, au personnel dans les ateliers B-TC...).
- Le paragraphe 24 du RGPS fascicule 541 est complété comme suit :
6° la durée des trajets réalisés avec un véhicule de service équipé du matériel et des équipements nécessaires, pour assurer des interventions techniques prévues, à partir du domicile ou d'une autre localisation, préalablement communiquée, à l'exception des trajets entre le domicile et le siège de travail normal.
- Le texte des paragraphes 97 à 103 (Chapitre VII – Régime applicable au personnel du camionnage) est supprimé.

Nous intervenons pour demander l'évolution de la situation cadre/effectif et surtout, nous souhaitons connaître la répartition, par atelier, des charges de travail.

D'une manière générale, nous refusons de prendre une décision sur ce document dans la mesure où ces propositions doivent s'inscrire dans le cadre des négociations globales liées au projet de protocole d'accord social.

Ce dossier reviendra à l'ordre du jour de la réunion du 12 février.

5) Congé annuel de vacances – Congés collectifs – Congés planifiés

Voir l'entièreté du texte sur notre site cgsp.cheminots.be

6) Primes de productivité des collaboratrices enceintes

HR-Rail propose que toute collaboratrice enceinte qui ne peut plus exercer ses fonctions normales en raison de son état de grossesse conserve pendant cette période les primes de productivité liées à sa fonction normale.

Nous demandons que cette mesure soit étendue à la reprise de service après le congé d'accouchement. Cette proposition est refusée.

Le dossier sera transmis à la prochaine CPN.

7) Présentation : One HR-Support SNCB

Voir l'entièreté du texte sur notre site cgsp.cheminots.be

8) Document d'information : rapports établis dans le cadre de l'utilisation des appareils ITRIS

Voir l'entièreté du texte sur notre site cgsp.cheminots.be

9) Suppression d'emploi(s) et affectation d'office à un autre siège de travail

Dans le cadre de l'augmentation de la productivité du personnel, HR-Rail propose d'apporter quelques adaptations à l'avis 55 HR/2004 :

- insertion de nouvelles modalités pour déterminer l'absence du domicile ;
- attribution d'une indemnité de déplacement ou d'intérim aux agents en réutilisation provisoire et chargés de mission en dehors du siège de travail auquel ils sont attachés ;
- octroi éventuel d'une allocation de réutilisation provisoire.

Nous formulons une proposition de prévoir une compensation financière en cas de réutilisation provisoire entraînant un allongement du temps de parcours d'au moins 30'.

Pour les mêmes raisons que celles invoquées au point 4, nous refusons ce document qui sera inscrit à l'ordre du jour de la réunion du 12 février.

10) Modalités relatives à l'organisation d'épreuves spéciales fermées pour l'accès aux grades d'agent commercial et de commis d'exploitation pour les besoins de la direction SNCB marketing & sales (B-MS)

Les gares de la direction B-MS sont

réparties en 4 catégories. À terme, les services aux guichets des gares des catégories 1, 2 et 3 seront exclusivement assurés par des agents commerciaux (principaux), tandis que dans les gares de la catégorie 4 les services seront assurés par des commis d'exploitation.

Afin de pourvoir aux besoins en personnel de ces gares et d'offrir au personnel déjà en place une évolution de carrière, il est proposé d'organiser :

- une épreuve spéciale fermée pour l'accès au grade d'agent commercial, destinée aux agents (statutaires et non statutaires) de rang 7 au moins, utilisés au sein de la direction B-MS au moment de la publication de l'avis ;
- une épreuve spéciale fermée pour l'accès au grade de commis d'exploitation, destinées aux agents (statutaires et non statutaires) de rangs 9 à 7, utilisés au sein de la direction B-MS au moment de la publication de l'avis.

I. Épreuve spéciale fermée pour l'accès au grade d'agent commercial

1. Accès à l'épreuve

L'épreuve est accessible aux agents (statutaires et non statutaires) de rang 7 au moins, utilisés au sein de la direction SNCB Marketing & Sales (B-MS) au moment de la publication de l'avis.

2. Matières et nature de l'épreuve

- L'épreuve est orale et consiste en un entretien individuel ayant pour but d'évaluer :
- l'expression orale du candidat en français (présentation) ;
- sa connaissance du néerlandais et, au choix du candidat, de l'anglais ou de l'allemand (être capable de participer à une conversation simple en rapport avec les attentes commerciales du client) ;
- sa connaissance élémentaire usuelle d'intranet et d'Outlook (test sur PC) ;
- sa capacité à résoudre des cas concrets régulièrement rencontrés aux guichets des gares (demande de remboursement, recherche d'objet trouvé...) et sa réaction face aux situations rencontrées avec la clientèle ;

- sa motivation et son intérêt pour l'emploi d'agent commercial.

3. Durée de l'épreuve

La durée maximum de l'épreuve est fixée à 1 heure.

4. Nombre de points requis

Pour être déclarés lauréats, les candidats doivent obtenir au moins 12/20.

5. Classement

Les lauréats sont classés selon le nombre de points obtenus. À égalité de points, le classement tient compte de l'ancienneté de service et enfin de l'âge, priorité étant accordée au plus âgé.

II. Épreuve spéciale fermée donnant accès au grade de commis d'exploitation

1. Accès à l'épreuve

L'épreuve est accessible aux agents (statutaires et non statutaires) de rangs 9 à 7 utilisés au sein de la direction SNCB Marketing & Sales (B-MS) au moment de la publication de l'avis.

2. Matières et nature de l'épreuve

L'épreuve comporte deux parties et porte sur les matières suivantes :

Première partie(1) :

Questionnaire à choix multiple portant sur la connaissance élémentaire de la géographie ferroviaire belge ainsi que sur la connaissance du français (orthographe, vocabulaire, règles grammaticales de base).

Seconde partie :

La seconde partie de l'épreuve est orale et consiste en un entretien individuel ayant pour but d'évaluer :

- l'expression orale du candidat en français (présentation, mise en situation) ;
- sa capacité au maniement élémentaire d'un PC (souris, clavier, ouverture/fermeture d'une session, connaissance d'intranet et d'Outlook) ;

- si la première partie n'est pas organisée, sa connaissance élémentaire de la géographie ferroviaire belge et sa maîtrise du français ;
- sa motivation, sa manière d'aborder le client (aussi en situation difficile) et son intérêt pour l'emploi de commis d'exploitation.

3. Durée de l'épreuve

La durée maximum de l'épreuve est fixée à 1 heure pour la première partie et à 1 heure pour la seconde partie.

4. Nombre de points requis

Pour être appelés à la seconde partie, les candidats doivent obtenir au moins 10/20 à la première partie. Ils sont déclarés lauréats s'ils obtiennent au moins 10/20 à la seconde partie et 12/20 pour l'ensemble de l'épreuve.

Si la première partie n'est pas organisée, les candidats doivent obtenir au moins 12/20 à la seconde partie pour être déclarés lauréats.

5. Classement

Les lauréats sont classés selon le nombre de points obtenus à la seconde partie. À égalité de points, le classement tient compte de l'ancienneté de service et enfin de l'âge, priorité étant accordée au plus âgé.

III. Installation des lauréats des épreuves

1. Épreuve spéciale fermée donnant accès au grade d'agent commercial

L'attribution des postes aura lieu selon le phasage suivant :

Phase 1 :

Les lauréats de cette épreuve utilisés dans une gare de catégorie 1, 2 ou 3 seront installés en qualité d'agent commercial à l'essai ou en stage, sur place, moyennant transformation de leur poste ou à défaut hors cadre, avec effets le 1^{er} jour du 3^e mois qui suit le procès-verbal de l'épreuve. Dès ce moment, les dispositions du RGPS – Fascicule 501 – Titre III – Partie III – Rubrique « Agent

commercial » seront d'application.

Phase 2 :

Les agents commerciaux actuellement utilisés dans une gare de catégorie 4 sont d'ores et déjà invités à introduire une demande de mutation (P39) pour une ou plusieurs gares de catégorie 1, 2 ou 3. Ils seront départagés selon leur date de prise de rang. Les P39 introduits préalablement à cet avis restent valables. Les agents qui n'introduiront aucune demande ou dont la demande ne pourra pas être rencontrée seront désignés d'office, dans l'ordre inverse de leur ancienneté.

Phase 3 :

Les lauréats de cette épreuve utilisés dans une gare de catégorie 4 ou dans un siège de travail de la direction B-MS autre qu'une gare, seront installés en qualité d'agent commercial à l'essai ou en stage (RGPS – Fascicule 501 – Titre III – Partie III – Rubrique « Agent commercial »), dans l'ordre du classement, sur un poste vacant (ou à défaut hors cadre), dans une gare de catégorie 1, 2 ou 3.

Phase 4 :

Les commis d'exploitation utilisés dans une gare de catégorie 1, 2 ou 3 qui ne se présenteront pas à l'épreuve ou qui ne seront pas déclarés lauréats sont invités à introduire une demande de mutation (P39) ou une demande de changement de lieu de travail (P1103) pour une ou plusieurs gares de catégorie 4. Ils seront départagés selon leur date de prise de rang.

Bien que les postes seront attribués selon le phasage explicité ci-dessus, les réalisations des désignations des agents concernés par les phases 2, 3 et 4 auront lieu à la même date.

2. Épreuve spéciale fermée donnant accès au grade de commis d'exploitation

Les lauréats de cette épreuve seront installés en qualité de commis d'exploitation à l'essai ou en stage, dans une gare de catégorie 4, en fonction des besoins et dans l'ordre du classement. Dès l'installation, les dispositions du RGPS – Fascicule 501 –

Titre III – Partie III – Rubrique « Commis d'exploitation » seront d'application.

Le dossier sera transmis à la chaîne CPN.

11) Étudiants jobistes - Vacances de printemps 2016

Voir l'entièreté du texte sur notre site cgsp.cheminots.be

À l'issue de l'examen des points de l'ordre du jour, une information est communiquée au sujet de la situation des bureaux de barémage.

Sur les 31 agents concernés, 20 ont déjà

pu être réaffectés. Il reste 11 situations à solutionner (dont 2 à Liège et 3 à Charleroi). Les solutions sont recherchées en priorité dans le respect des souhaits des agents et au sein de HR-Rail.

Prochaine réunion le 12 février 2016.

Pierre Lejeune – Michel Praillet
Secrétaires nationaux

Appel aux candidatures

À l'occasion des Congrès statutaires d'avril et de mai 2016, il sera procédé à l'élection du président national, du secrétaire général francophone, des secrétaires nationaux et des vérificateurs aux comptes.

Suite aux décisions prises et ratifiées par le Bureau exécutif national du 28 janvier 2016 et du Bureau exécutif francophone du 11 février 2016, le(s) camarade(s) :

- Abdissi Michel est sortant et rééligible pour le mandat de président national ;

- Piteljon Serge est sortant et non rééligible pour le mandat de secrétaire général francophone ;
- Praillet Michel est sortant et non rééligible pour un mandat de secrétaire national ;
- Deschaepmeester Claude, Lejeune Pierre et Martin Christian sont sortants et rééligibles pour les mandats de secrétaires nationaux ;
- Larbuisson Gilbert est sortant et rééligible pour un mandat de vérificateur aux comptes ;
- Dufasne J.-C. et Sandry P. sont

sortants et non rééligibles pour les mandats de vérificateurs aux comptes.

La date de clôture pour le dépôt des candidatures est fixée le **14 mars 2016 à 12h.**

Pour être prises en considération, les candidatures doivent être en conformité avec l'article 49bis (modèle A et B) des statuts de la CGSP, introduites par les régionales du secteur et envoyées au président national.

Faisant suite à l'article de la Tribune de décembre 2015

« Propositions de majoration d'intervention » (de notre mutuelle)

En soins de santé

Soins par pédicure

Simplification de la procédure et des conditions d'intervention.

Date d'application : avec effet rétroactif au 1/01/2016.

Télé vigilance ou téléassistance

Augmentation du montant de l'intervention à 120 euros (pour une période d'un an) au lieu de 100 euros.

Date d'application : avec effet rétroactif au 1/01/2016.

Lunettes et lentilles

Augmentation du montant de l'intervention.

Le montant sera doublé et passera à 140 euros au lieu de 70 euros tous les 2 ans.

Date d'application : avec effet rétroactif au 1/01/2016. !!!

Date de fourniture de la paire de lunettes ou lentilles.

Interventions à caractère social

Don à la naissance

Augmentation est portée de 186 € à 300 euros.

Date d'application : avec effet rétroactif au 1/01/2016.

Camps de mouvement de jeunesse

Le montant forfaitaire sera de 25 euros par an.

Date d'application : le 1/01/2016.

Aides familiales et ménagères

L'intervention est de 1 euro par heure prestée. Celle-ci passera à 1,50 euro au 1/07/2016.

Garde à domicile

L'intervention est identique à l'aide familiale et ménagère.

Claudy Deschaepmeester
Secrétaire national

8 mars, Journée internationale de la Femme

La CGSP s'inscrit dans la campagne de l'ITF (Fédération internationale des Ouvriers du transport).

Voici le témoignage d'une militante :

« J'ai envie de vous parler d'une journée importante, celle du 8 mars. La Journée internationale de la Femme. Mais pourquoi cette date ? Pour la remettre dans un contexte historique, il s'agit du jour où, en 1917, des ouvrières russes communistes décident d'organiser un mouvement pour réclamer plus d'égalité salariale.

Cette mobilisation est à l'initiative de la proposition de Clara Zetkin, journaliste et militante allemande, lors d'une Conférence à Copenhague. Elle propose de célébrer cette date. C'est avant tout né de sa volonté socialiste de mobiliser les femmes de toutes les classes et non plus uniquement la bourgeoisie féministe.

Et c'est ainsi qu'en 1945, le 8 mars devient une fête pour les femmes mais bien plus que cela, une piqûre de rappel pour toutes les luttes que nous continuons à mener pour elles. Rappelons tout de même que notre droit de vote, chères femmes, existe seulement depuis 1918. Il s'est obtenu grâce à cette solidarité étouffée qui transpire dorénavant chaque année dans les rues. C'est tout simplement un pan de notre histoire sociale.

Mais qu'est-ce qui a changé depuis ? Nous luttons toujours pour préserver nos droits si vainement gagnés par nos aïeules. Nous tentons de les renforcer pour le simple fait de notre particularité qui est liée à notre sexe féminin.

C'est ainsi que nous avons à la SNCB un formidable outil de lutte : le syndicat, la CGSP Cheminots. Notre ministre de la Mobilité, Madame Jacqueline Galant, semble avoir oublié ce que nous (et elle) avons reçu en héritage en s'exclamant « *On ne gagne rien dans les rues...* ». Nous avons obtenu des avantages dans notre entreprise de cette façon ! Nous, oui, les syndicats et leurs militantes !

Dans le secteur public, la femme a le

même barème salarial qu'un homme. En privatisant, elle va toucher en Belgique environ 20 % de moins que monsieur. Sans parler de la perte au niveau de la pension. En tant que statutaire, nous avons, en principe, accès aux mêmes épreuves pour évoluer en grade, sans distinction de genre. D'une manière générale, nous devons renforcer leur présence dans les hautes sphères. Les militantes savent combien il faut se battre pour garder le statut. Aussi, nous intervenons pour qu'aucune discrimination n'entrave les projets de nos Cheminotes. Nous ne sommes pas favorables aux postes à profil destinés parfois à des candidats déjà choisis d'avance ou au recrutement de contractuels à partir du rang 3. Ce sont des mesures qui impacteront sans doute directement la gent féminine dans sa représentation hiérarchique. Nous n'avons pas dit notre dernier mot.

Autre exemple, le gouvernement a fait cette année un pas en arrière dans le privé avec les temps partiels, souvent non désirés. Ils concernent principalement des femmes, aussi des isolées. Là où elles perçoivent un complément de salaire, elles seront davantage mises sous pression et précarisées (nous avons lancé une manifestation en 2015 à ce sujet). La SNCB déclare accorder l'importance à un meilleur équilibre vie professionnelle/vie privée en proposant des temps partiels avec une allocation ONEM sans droit d'allocation complémentaire (SNCB) et limitée dans le temps. Un acquis social. Nous avons également droit à un temps partiel sans allocation mais il est menacé lui aussi. Nous poussons à son maintien, cela rentre dans une continuité logique de la politique pour la diversité. En 2013 par exemple, 30 % des agents féminins de la SNCB travaillaient à 4/5 ou à mi-temps.

Nous pouvons aussi parler de la défense farouche que nous menons pour le maintien de notre caisse de solidarité sociale menacée par la N-VA. Pour les femmes, elle permet l'accueil des enfants pendant les congés. Les *Kid's Days*.

Nous avons droit à 10 jours de garde à domicile des enfants malades. Nous recevons une somme d'argent pour la naissance d'un enfant, pour faire face à la rentrée scolaire ou pour la Saint Nicolas. Ceci est surtout d'une grande aide pour les femmes isolées avec enfant(s). Tous ces acquis sociaux ne sont pas des offrandes patronales. Nous avons cotisé ! Ils sont le fruit d'après négociations syndicales. D'où l'importance de donner la parole aux femmes et de les écouter au sein de nos instances. Cela permet de mieux répondre à leurs besoins.

Nous sommes là pour rappeler ces points à la Direction lorsque, par exemple, ils n'ont pas la possibilité de donner un grand nombre de congés en retard par manque d'effectifs. Ce qui est le cas actuellement. La demande de pause d'allaitement pour les accompagnatrices fut une requête également sachant que c'est chez les accompagnateurs de train que l'on observe la « féminisation » la plus spectaculaire.

En parlant des accompagnateurs, le syndicat aura un rôle important à jouer avec le projet de « One Man Car » (trains sans accompagnateurs) que souhaite la Direction. Beaucoup de femmes seront concernées et devront être réorientées vers d'autres métiers !

Notre directeur général de HR-Rail déplore que les femmes s'orientent peu vers une filière technique. La formation est une question que nous devons soulever à l'avenir. À l'heure où de nombreux métiers sont menacés, une académie du Rail est plus que jamais souhaitée. La femme y aurait une place prépondérante.

Mais outre tous ces avantages qui sont plutôt selon moi des nécessités, il y a l'accompagnement psychologique de la femme sur le lieu de travail qui est important. Je peux vous dire que certaines situations où nous devons intervenir sont parfois « vitales » pour ces femmes qui sont harcelées. Je pense à

une travailleuse, à la qualification impressionnante, qui aurait vu sa brillante carrière s'arrêter net si on n'avait pas pu régler une sombre histoire de harcèlement sexuel. Ou encore à un collègue qui a commencé un changement de sexe. C'est assez exceptionnel de travailler avec un transsexuel et pourtant cela existe. Son chef avait mal accepté cette transformation et il a fallu le déplacer et le soutenir professionnellement. Toutes ces histoires montrent la complexité de la diversité et le rôle prédominant que joue un intervenant externe dans pareilles situations.

Il faut une ouverture d'esprit qui n'est pas donnée à tout le monde. Nous luttons pour qu'elle soit établie de fait à la CGSP Cheminots car nous voulons que l'entreprise soit le reflet de notre miroir et si le nôtre est sale, l'image n'est forcément pas à la hauteur de nos espérances. Nous avons conscience de l'importance de la diversité au sein même de nos instances.

La représentation des femmes à la SNCB reste en deçà des 20 % promis dans le contrat de gestion. Selon les chiffres de la SNCB, ces dernières années, de plus en plus de femmes ont choisi de tra-

vailer au sein de la SNCB et d'Infra-bel. Actuellement, on compte 77 % d'agents féminins de plus qu'en 2000 : à l'époque, les chemins de fer comp- taient 2 545 femmes. Début 2015, on compte 4 504 femmes soit 12,9 % de l'effectif total. On en a engagé 276 en 2014. Moins qu'à la SNCF. On peut faire mieux.

HR-Rail œuvre activement à l'élabora- tion d'une politique axée sur la diversité. Je voulais savoir laquelle pour 2016. Je n'en saurai pas plus car on ne me répon- dra pas. À suivre donc pour nos luttes syndicales...

Isabelle »

Régionale du Luxembourg

Couscous

La régionale du Luxembourg organise un couscous royal aux 3 viandes

- (15 €/pers)
- le 5 mars à 12h, rue des Martyrs 80 à Arlon.
- Réservation obligatoire : 063 230 100.
- Le paiement fait office d'inscription : compte BE33 8774 2852 0246 (communication : Couscous + nom + prénom).



SOMMAIRE

Infos GÉNÉRALES

- 2 / Actualités – Dans nos régionales
- 3 / Édito • Un plan B pour l'Europe
- 4 / Dossier • Pensions de famine
- 6 / ISP-Santé • Une réponse syndicale au virus Ebola
- 7 / Le mot qui pue • Les privilèges
- 8 / IRB • La culture à Bruxelles : un secteur en plein boum

Infos CHEMINOTS

- 9 / Édito • Pas de fumée sans feu
- 10 / Sous-commission paritaire nationale 3 février 2016
- 14 / Appel aux candidatures / Propositions de majoration d'intervention (de notre mutuelle)
- 15 / 8 mars, Journée internationale de la Femme
- 16 / Régionale du Luxembourg – Couscous royal

www.cgspwallonne.be

www.cheminots.be



Membre de l'Union des Éditeurs de la Presse Périodique